



## PENGEMBANGAN KARIER WANITA BERDASARKAN TEORI MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW

Yeyen Komalasari<sup>1</sup>

### Abstract

#### Keywords:

Motivation theory;  
Hierarchy of needs;  
Abraham Maslow;  
Career development;  
Women's career.

*This study aims to analyze the women career development based on Abraham Maslow's hierarchy of needs motivation theory. This research was conducted on female employees in the Denpasar area with a sample of 80 people using purposive sampling. Collecting data using a questionnaire. Data were analyzed using regression analysis techniques. The results of this study indicate that physiological needs, security needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs have a positive and significant effect either partially or simultaneously on women's career development. Self-actualization needs most dominantly affect women's career development, then followed by social needs, esteem needs, physiological needs and the last is the need for security. Multiple determination analysis shows Abraham Maslow's hierarchy of needs motivation theory contributes 73.2% to women's career development.*

#### Kata Kunci:

Teori motivasi;  
Hirarki kebutuhan;  
Abraham Maslow;  
Pengembangan karier;  
Karier wanita.

### Abstrak

#### Koresponding:

Universitas Dhyana Pura,  
Bali, Indonesia  
Email:  
[yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id](mailto:yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan karier wanita berdasarkan teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Penelitian ini dilakukan pada karyawan wanita di wilayah Denpasar dengan sampel sebanyak 80 orang dengan menggunakan penentuan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karier wanita. Kebutuhan aktualisasi diri paling dominan mempengaruhi pengembangan karier wanita, kemudian diikuti oleh kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan fisiologis dan yang terakhir adalah kebutuhan rasa aman. Analisis determinasi berganda menunjukkan teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow memberikan kontribusi 73,2% terhadap pengembangan karier wanita.

## PENDAHULUAN

Karier bagi karyawan merupakan sesuatu yang didambakan ketika mereka memulai pekerjaannya pada sebuah organisasi, tidak terkecuali bagi seorang wanita. Wanita yang bekerja sering identik dengan sebutan wanita karier. Pengembangan karier bagi seorang wanita bersifat subyektif, karena mereka memandang keberhasilan atau prestasi karier mereka dengan caranya sendiri dinyatakan O'Neil dan Bilimoria (Komalasari & Supartha, 2017). Pengembangan karier wanita adalah rangkaian kemajuan posisi pekerjaan bagi wanita yang dipandang sebagai sebuah identitas dan kematangan pribadi yang terbentuk dari proses yang sedang berlangsung selama fase kehidupannya pada berbagai peran sesuai dengan rencana kariernya (Komalasari, 2018).

Motivasi wanita untuk mencapai sebuah pengembangan karier, dapat ditunjukkan dengan sikap mereka yang ingin terlibat secara total dan tertantang berprestasi pada pekerjaannya, melaksanakan tugas tanggung jawab dengan sungguh-sungguh serta mampu menjaga keseimbangan pada berbagai peran yang dijalani. Hal tersebut akan membentuk sebuah identitas diri yang mencerminkan suatu perkembangan dalam fase kehidupannya, sehingga menimbulkan kebanggaan, kepercayaan diri, penghargaan dan pengakuan positif baik dari organisasi, keluarga maupun lingkungan sosialnya. Tidak hanya bagi individu karyawan wanita, namun pengembangan karier juga bermanfaat bagi organisasi, karena dapat membantu organisasi untuk mendapatkan motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat dari anggotanya.

Motivasi karyawan wanita untuk mengembangkan kariernya dapat ditelaah lebih mendalam melalui Teori kebutuhan Abraham Maslow. Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan (Robbin, 2003). Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow (1943-1970) disebut "*A theory of human motivation*". Teori ini mengatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya, salah satunya pengembangan karier. Maslow berpendapat kebutuhan manusia sifatnya berjenjang, apabila jenjang pertama terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan jenjang kedua dan seterusnya.

Teori motivasi Maslow menyatakan manusia memiliki lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu (Robbins, 2014): 1). Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti: kebutuhan makan, minum, tidur, istirahat, perlindungan fisik, bernafas, seksual, yang merupakan kebutuhan paling dasar. 2). Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya yang tidak hanya dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual yang terkait dalam keteraturan, stabilitas, keamanan ekonomi. 3). Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk bersosialisasi, memiliki afeksi, relasi, keluarga. 4). Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pencapaian status, tanggung jawab, reputasi. 5). Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu, pengembangan diri, pemenuhan ideologi. Jadi apabila ingin mengetahui motivasi seseorang, kita harus mampu memahami pada tingkat mana kebutuhan mereka, sehingga mudah untuk memberi rangsangan yang tepat (Robert L Mathis, 2010).



Sumber: Robbins, 2014

**Gambar 1.**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**

Gambar 1 menunjukkan, hierarki kebutuhan manusia berjenjang, dimana kebutuhan dasar apabila sudah terpenuhi maka akan naik tingkat ke jenjang berikutnya, namun masih sangat mungkin bila kebutuhan yang sama akan timbul kembali diwaktu yang akan datang. Pemuasaan berbagai kebutuhan dapat bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemenuhannya. Pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fondasi bagi pengembangan teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan.

Penelitian terdahulu mengenai teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow sudah banyak dilakukan namun hanya dikaitkan dengan motivasi ataupun prestasi kerja. (Wilson & Madsen, 2008) menyatakan bahwa pandangan terhadap teori motivasi manusia Abraham Maslow berpengaruh terhadap terhadap motivasi belajar karyawan guna meraih prestasi kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan/pengakuan dan kebutuhan sosial baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja juga sudah banyak ditegaskan (Arianto & Erlita, 2021; Sutrisno dkk, 2022; Sari & Dwiarti, 2018). Berikut dari (Aderibigbe & Chimucheka, 2019) dalam penelitiannya menyasar ranah yang lebih bervariasi bahwa karier, kepuasan karir dan kesejahteraan karir berdasarkan pada teori hirarki Abraham Maslow. Namun sampai saat ini belum ada yang melakukan penelitian yang secara spesifik mengaitkan teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow dengan pengembangan karier, terlebih lagi khusus pada pengembangan karier wanita. Padahal, pengembangan karier merupakan sebuah prestasi yang ingin diraih oleh seluruh karyawan selama bekerja, termasuk pada karyawan wanita. Seorang karyawan wanita yang ingin mencapai jenjang karier tertinggi dalam pekerjaannya, tentu memiliki dorongan-dorongan kebutuhan sesuai dengan hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Dengan demikian penelitian ini berusaha memaparkan sebuah pemikiran baru, yang bertujuan untuk menganalisis pengembangan karier wanita berdasarkan teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow di wilayah Denpasar.

Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu: H1: Kebutuhan Fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita. H2: Kebutuhan Rasa Aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita. H3: Kebutuhan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita. H4: Kebutuhan Pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita. H5: Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita. H6: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Wanita.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana,  $a$ : konstanta (titik potong  $Y$ );  $b$ : koefisien dari variabel  $X$  (koefisien determinasi);  $Y$ : variabel dependen;  $X$ : variabel independen;  $e$ : error. Menggunakan kuesioner yang secara langsung melibatkan responden yang diteliti untuk mengetahui dan menjelaskan peristiwa serta memahami maknanya, kemudian analisis deskriptif dilakukan juga untuk memaknai data yang diperoleh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu, seluruh karyawan/pekerja wanita, memiliki keluarga (suami dan anak) dan menduduki jabatan strategis baik di perusahaan swasta maupun pemerintah yang ada di wilayah Denpasar. Pengambilan sampel menggunakan ketentuan paling sedikit 5 kali jumlah indikator (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan keseluruhan 16 indikator, yakni  $16 \times 5 = 80$  orang responden. (van den Bergh & Du Plessis, 2012) mengemukakan indikator pengembangan karier wanita ada empat meliputi: 1) Identitas karier, 2) Kematangan karier, 3) Dukungan karier, 4) Variasi pola karier-keluarga. Sedangkan dimensi dan indikator dari teori kebutuhan Maslow bagi karyawan dalam dunia pekerjaan ada dua belas (Maslow, 1954) meliputi: 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikator; penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat. 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) merupakan kebutuhan akan rasa aman karyawan, yang dapat dilihat dari indikator; merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan. 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) kebutuhan karyawan akan kehidupan sosialnya, dapat dilihat dari indikator; penyesuaian diri di lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok. 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) kebutuhan karyawan atas pengakuan dirinya, dapat dilihat dari indikator; pemberian penghargaan, pemberian perhatian dan penyampaian ide yang diterima. 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) kebutuhan karyawan untuk menunjukkan diri, dapat dilihat dari indikator; pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan menyelesaikan pekerjaan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya pengumpulan data diukur dengan pengukuran teknik skala likert. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji realibilitas, Uji asumsi klasik (terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas); Uji regresi linier berganda; Uji korelasi berganda; Uji koefisien determinasi; Uji parsial dan Uji Simultan. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu Kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), Kebutuhan sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan pengakuan ( $X_4$ ), dan Kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karier Wanita ( $Y$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dari 80 responden yang telah ikut berpartisipasi melalui pengisian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Usia	21 - 35	16	20
		36 - 45	50	63
		46 - 60	14	17
2.	Anak	1-2	54	68
		>2	26	32
3.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	2	3
		Diploma	26	33
		S1	46	57
		S2/S3	6	7

Sumber : Data diolah, 2021

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik usia 21-35 th sebanyak 16 orang atau 20%, usia 36-45 th sebanyak 50 orang atau 63%, sedangkan usia 46-60 th sebesar 14 orang atau 17%. Karakteristik responden yang memiliki anak 1-2 sebanyak 54 orang atau 68% dan memiliki anak lebih dari 2 sebanyak 26 orang atau 32%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir untuk SMA/K sebanyak 2 orang atau 3%, Diploma sebanyak 26 orang atau 33%, S1 sebanyak 46 orang atau 57%, dan S2/S3 sebanyak 6 orang atau 7%. Agar hasil analisis data pada penelitian ini representatif maka dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator sebagai item pernyataan, pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Kode	Koefisien Korelasi	Kriteria	Keterangan
Penyediaan sarana dan prasarana	(X1.1)	0,990	0,3	Valid
Pemberian kesempatan beristirahat	(X1.2)	0,990	0,3	Valid
Merasa aman dari perlakuan atasan	(X2.1)	0,996	0,3	Valid
Jaminan keselamatan keamanan kerja	(X2.2)	0,995	0,3	Valid
Penyesuaian diri di lingkungan kerja	(X3.1)	0,868	0,3	Valid
Kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok	(X3.2)	0,891	0,3	Valid
Pemberian penghargaan	(X4.1)	0,876	0,3	Valid
Pemberian perhatian	(X4.2)	0,871	0,3	Valid
Penyampaian ide yang diterima	(X4.3)	0,876	0,3	Valid
Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	(X5.1)	0,839	0,3	Valid
Kepuasan menyelesaikan pekerjaan	(X5.2)	0,891	0,3	Valid
Kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	(X5.3)	0,672	0,3	Valid
Identitas karier	(Y1.1)	0,468	0,3	Valid
Kemampuan karier	(Y1.2)	0,629	0,3	Valid
Dukungan karier	(Y1.3)	0,825	0,3	Valid
Variasi pola karier-keluarga	(Y1.4)	0,829	0,3	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 Uji validitas, seluruh indikator sebagai item pernyataan penelitian pada variabel Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan pengakuan (X4), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X5) serta Pengembangan Karier Wanita (Y)

memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 maka dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan merupakan data valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r hitung	r kritis	Kriteria
Kebutuhan fisiologis (X1)	0,980	0,6	Reliabel
Kebutuhan rasa aman (X2)	0,991	0,6	Reliabel
Kebutuhan sosial (X3)	0,707	0,6	Reliabel
Kebutuhan pengakuan (X4)	0,690	0,6	Reliabel
Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	0,714	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier Wanita (Y)	0,640	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji reliabilitas tiap variabel memiliki nilai rhitung > r kritis (0,6) artinya, semua variabel dinyatakan reliabel. Analisis Deskriptif dengan penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya (Akbar dan Usman, 2008). Interval 1,00-1,80 = Sangat kurang baik; Interval 1,81-2,50 = Kurang baik; Interval 2,51-3,40 = Cukup; Interval 3,41-4,20 = Baik; Interval 4,21-5,00 = Sangat baik.

**Tabel 4**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Fisiologis**

Variabel	Kode	Mean	Katagori
Penyediaan sarana dan prasarana	X1.1	4,01	Baik
Pemberian kesempatan beristirahat	X1.2	3,99	Baik
Rata-rata	X1	4,00	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4 terlihat bahwa rata-rata skor dari 2 pernyataan mengenai kebutuhan fisiologis sebesar 4,00 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yaitu baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kebutuhan fisiologis adalah baik.

**Tabel 5**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Rasa Aman**

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Merasa aman dari perlakuan atasan	X2.1	3,75	Baik
Jaminan keselamatan dan keamanan kerja	X2.2	3,78	Baik
Rata-rata	X2	3,76	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 5 terlihat bahwa rata-rata skor dari 2 pernyataan mengenai kebutuhan rasa aman sebesar 3,76 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yaitu baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kebutuhan rasa aman adalah baik.

**Tabel 6**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Sosial**

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Penyesuaian diri di lingkungan kerja	X3.1	3,64	Baik
Kebutuhan untuk bekerja secara berkelompok	X3.2	3,49	Cukup Baik
Rata-rata	X3	3,56	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 6 terlihat bahwa rata-rata skor dari 2 pernyataan mengenai kebutuhan sosial sebesar 3,56 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yaitu baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kebutuhan sosial adalah baik.

**Tabel 7**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Pengakuan**

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Pemberian penghargaan	X4.1	3,96	Baik
Pemberian perhatian	X4.2	3,94	Baik
Penyampaian ide yang diterima	X4.3	3,90	Baik
Rata-rata	X4	3,93	Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 7 terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai kebutuhan pengakuan sebesar 3,93 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yaitu baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kebutuhan pengakuan adalah baik.

**Tabel 8**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	X5.1	4,67	Sangat Baik
Kepuasan menyelesaikan pekerjaan	X5.2	4,54	Sangat Baik
Kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dg baik	X5.3	4,57	Sangat Baik
Rata-rata	X5	4,59	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 8 terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai kebutuhan aktualisasi diri sebesar 4,59 yang berada pada kisaran 4,21-5,00 yaitu sangat baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kebutuhan aktualisasi diri adalah sangat baik.

**Tabel 9**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier Wanita**

Variabel	Kode	Mean	Kategori
Identitas karier	Y1.1	4,61	Sangat Baik
Kematangan karier	Y1.2	4,75	Sangat Baik
Dukungan karier	Y1.3	4,58	Sangat Baik
Variasi pola karier-keluarga	Y1.4	4,62	Sangat Baik
Rata-rata	Y1	4,64	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 8 terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai pengembangan karier wanita sebesar 4,64 yang berada pada kisaran 4,21-5,00 yaitu sangat baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai pengembangan karier wanita adalah sangat baik. Kemudian dilanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	80
Kolmogorov-Smirnov Z	1,305
Asymp. Sig. (2-tailed)	,666

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,666. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen, maka dinyatakan bahwa model telah memenuhi syarat normalitas data.

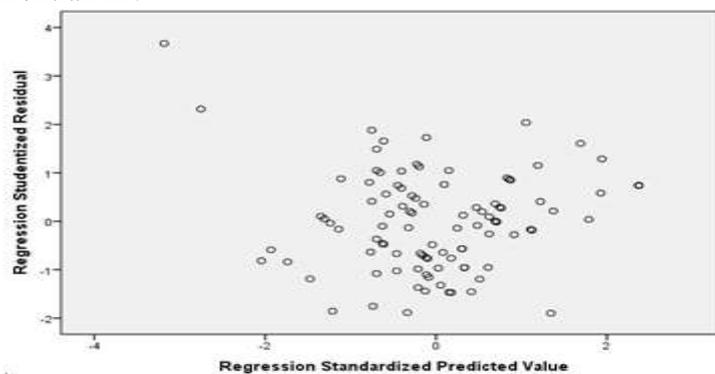
**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,786	1,272
	X2	,730	1,583
	X3	,590	1,694
	X4	,665	1,503
	X5	,625	1,600

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 11 nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF kurang dari 10 dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.



Sumber : Data diolah, 2021

**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 dapat menunjukkan bahwa semua data variabel memiliki sebaran acak, tidak adanya pola tertentu pada grafik scatter plot artinya pada model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan proses Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Analisis

Korelasi Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F). Berikut disajikan Hasil Analisis Statistik Pengembangan Karier Wanita (Y) berdasarkan Kebutuhan Fisiologis (X<sub>1</sub>) Kebutuhan Rasa Aman (X<sub>2</sub>), Kebutuhan Sosial (X<sub>3</sub>), Kebutuhan Pengakuan (X<sub>4</sub>), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X<sub>5</sub>) pada Tabel 12.

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Statistik**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	Adjusted R Square	b	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Pengembangan Karier Wanita (Y)	Keb. fisiologis (X <sub>1</sub> )	0,202	0,732	0,184	2,462	0,015
	Keb. rasa aman (X <sub>2</sub> )	0,166		0,092	2,009	0,046
	Keb. sosial (X <sub>3</sub> )	0,491		0,391	6,714	0,000
	Keb. pengakuan (X <sub>4</sub> )	0,341		0,379	4,321	0,000
	Keb. aktualisasi diri (X <sub>5</sub> )	0,614		0,536	9,258	0,000
Konstanta	= 5,369					
Persamaan Regresi	Y = 5,369 + 0,184X <sub>1</sub> + 0,092X <sub>2</sub> + 0,391X <sub>3</sub> + 0,379X <sub>4</sub> + 0,536X <sub>5</sub>					
t <sub>tabel</sub> (0,05 ; 73)	= 1,671					
F <sub>hitung</sub>	= 81,476					
F <sub>tabel</sub> (0,05 ; 5 ; 74)	= 3,12					
Sig. F	= 0,000					

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 12 persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,369 + 0,184X_1 + 0,092X_2 + 0,391X_3 + 0,379X_4 + 0,536X_5 \dots\dots\dots(2)$$

Dari hasil koefisien variabel-variabel bebas terlihat bahwa bernilai positif. Hal ini dapat berarti memiliki arah perubahan yang searah dengan variabel terikat. Koefisien variabel terbesar adalah pada kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,5436. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dari kelima teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow, nampaknya kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) memegang peranan paling penting atau paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karier wanita, karena memperoleh nilai koefisien tertinggi, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, pengembangan diri serta pemenuhan ideologi. Kemudian kedua diikuti oleh kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, bersosialisasi, memiliki afeksi atau kasih sayang, memiliki relasi dan keluarga. Lalu ketiga kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pencapaian status, tanggung jawab dan reputasi. Keempat kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), yaitu kebutuhan makan, minum, tidur, istirahat, perlindungan fisik, bernafas, seksual, yang merupakan kebutuhan paling dasar manusia. Dan yang terakhir kelima adalah kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>), yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya yang tidak hanya dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual yang terkait dalam keteraturan, stabilitas, keamanan ekonomi.

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai koefisien determinasi atau adjusted R square adalah sebesar 0,732 atau 73,2% yang artinya bahwa kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), dan kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) memiliki kemampuan dalam mempengaruhi pengembangan karier wanita (Y) adalah sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dijelaskan dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil uji parsial (uji t) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05), jumlah data (N) 80, dan variabel independen (K) 5, maka nilai *degree of freedom* (df) = (n-5-1) = 73 di peroleh tTabel = 1,671. Kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), berdasarkan hasil uji hipotesis t, memiliki t hitung 2,462 > tTabel 1,671 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya bahwa Kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y). Kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>), berdasarkan hasil uji hipotesis t, memiliki thitung 2,009 > tTabel 1,671 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya Kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y). Kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), berdasarkan hasil uji hipotesis t, memiliki thitung 6,741 > tTabel 1,671 dengannilai sig 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya Kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y). Kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), berdasarkan hasil uji hipotesis t, memiliki thitung 4,391 > tTabel 1,671 dengannilai sig 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya Kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>) berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y). Kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>), berdasarkan hasil uji hipotesis t, memiliki thitung 9,258 > tTabel 1,671 dengannilai sig 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya Kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y).

Hasil uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05), jumlah data (N) 80, dan variabel independen (K) 2, maka nilai *degree of freedom* (df) = n-5-2 = 74, diperoleh fTabel = 3,12. Maka, dapat diketahui nilai fhitung 81,476 > fTabel 3,12 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), Kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>), Kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), Kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Pengembangan karier wanita (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan/pengakuan dan kebutuhan sosial baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang merupakan kunci penting dalam meraih pengembangan karier (Arianto & Erlita, 2021; Sutrisno dkk, 2022; Sari & Dwiarti, 2018). Selain itu hasil penelitian dari (Aderibigbe & Chimucheka, 2019) juga membuktikan bahwa teori hirarki Abraham Maslow merupakan dasar bagi karier, kepuasan karir dan kesejahteraan karir karyawan. Untuk penelitian selanjutnya akan menarik apabila dilakukan penelitian terkait pengembangan karier wanita berdasarkan beberapa teori motivasi yang relevan lainnya, guna menambah khasanah ilmu pengetahuan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan latar belakang masalah serta analisis data yang telah dilakukan maka, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa Kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>), Kebutuhan rasa aman (X<sub>2</sub>), Kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), Kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap Pengembangan karier wanita (Y) di wilayah Denpasar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan pengakuan, dan Kebutuhan aktualisasi diri yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka wanita akan semakin semangat untuk mengembangkan karier mereka. Dari kelima faktor yang paling dominan mempengaruhi pengembangan karier wanita adalah kebutuhan aktualisasi diri (X<sub>5</sub>), kemudian diikuti oleh kebutuhan sosial (X<sub>3</sub>), kebutuhan pengakuan (X<sub>4</sub>), kebutuhan fisiologis (X<sub>1</sub>) dan yang

terakhir adalah kebutuhan rasa aman (X2). Teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow tersebut, mempengaruhi pengembangan karier wanita sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% oleh faktor lain.

Saran yang dapat diberikan, berdasarkan hasil penilaian kuesioner terhadap indikator variabel yang memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis, hendaknya perusahaan memberikan kesempatan beristirahat yang cukup kepada karyawan, karena selain mampu memulihkan tenaga juga dapat meringankan stres akibat beban pekerjaan. 2) Kebutuhan rasa aman, atasan harus mampu memberikan perlindungan yang semestinya kepada bawahan sehingga mereka merasa aman dalam bekerja. 3) Kebutuhan sosial, perusahaan lebih sering mempercayakan karyawan dalam *team work*, baik dalam kelompok kecil maupun kelompok yang lebih besar sehingga dapat mengukur sejauh mana tanggung jawab mereka. 4) Kebutuhan pengakuan, pimpinan hendaknya lebih sering memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan baik dalam menyelesaikan pekerjaan individu maupun *team work* demi kemajuan perusahaan. 5) Kebutuhan aktualisasi diri, apabila karyawan mampu merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja yang pada giliran akan memacu prestasi guna mengembangkan karier mereka. 6) Pengembangan karier wanita, *support system* harus terintegrasi bagi seorang wanita karier, baik dukungan dari internal (diri sendiri, keluarga, suami, anak, orang tua, saudara) maupun dukungan eksternal (lingkungan tetangga, kantor dan masyarakat luas).

## REFERENSI

- Aderibigbe, J. K., & Chimucheka, T. (2019). Career concerns, career satisfaction and career wellbeing as contemporary human resources management issues: Theoretical perspective. In *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_9)
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karier (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Komalasari, Supartha, R. & D. (2017). Fear of Success on Women's Career Development: A Research and Future Agenda. In *Article in European Journal of International Management* (Vol. 9, Issue August).
- Komalasari, Y. (2018). Bali Women's Career Development: A Psychological Perspective. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1).
- Maslow, A. (1954). *Self-Actualizing People*. In *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Robbin, S. . (2003). Robbins, S.P. (2003). *Organisational behaviour (10th ed)*. San Diego: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L Mathis. (2010). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sutrisno, N. C., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2022). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 627-637.
- van den Bergh, R., & Du Plessis, Y. (2012). Highly skilled migrant women: A career development framework. *Journal of Management Development*, 31(2). <https://doi.org/10.1108/02621711211199485>
- Wilson, I., & Madsen, S. (2008). The Influence of Maslow's Humanistic Views on an Employee's Motivation to Learn. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2).